

2021 - 2025

Gleichstellungsplan



Fortschreibung



Vorwort

DIE REINSTE FORM DES WAHNSINNS IST ES, ALLES BEIM ALTEN ZU BELASSEN UND ZU HOFFEN, DASS SICH ETWAS ÄNDERT

A. EINSTEIN

Ob eine Stadt interessant für berufstätige Menschen ist hängt nicht zuletzt davon ab, ob es dort attraktive Arbeitsplätze gibt. Eigenverantwortliche Tätigkeiten, Arbeiten in Teams, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, digitale Anbindung, Homeoffice und Weiterbildungsmöglichkeiten – all diese Aspekte sind heute im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte außerordentlich wichtig.

Selbstverständlich gehört zu den Qualitätskriterien guter Unternehmen und Arbeitgeber auch, dass niemand dort strukturell oder direkt diskriminiert wird. Um das sicherzustellen und zu verwirklichen gibt es den „Gleichstellungsplan 2021-2025“ der Stadt Sundern. Frauen sollen sicher sein, dass sie beim Arbeitgeber „Stadt Sundern“ bzw. den „Stadtwerken Sundern“ die gleichen Bedingungen und Möglichkeiten haben wie die dort beschäftigten Männer.

Im Gleichstellungsplan werden dazu verschiedene Handlungsfelder definiert. Der Abbau vorhandener Unterrepräsentanz ist ebenso wichtig wie die Schaffung flexibler und familienbewusster Arbeitsbedingungen oder eine bewusste Personalentwicklung.

Die Stadtverwaltung ist einer der größten Arbeitgeber in Sundern. Wenn dort moderne, kreative und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen verwirklicht sind, dann nutzt das nicht nur den dortigen Mitarbeiter*innen – es fördert auch die Attraktivität unserer Stadt für alle, die dort leben und arbeiten wollen.



Klaus-Rainer Willeke
Bürgermeister



Martina Knöpfen
Gleichstellungsbeauftragte

Herausgeber: Stadt Sundern
Der Bürgermeister

Der Leitfaden „Gendersensible Sprache“ wird vom Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund zur Verfügung gestellt. Hierfür VIELEN DANK

Gedruckt durch: Eigendruck

Veröffentlicht: 26. Februar 2021
www.sundern.de/leben-in-sundern/gleichstellung



Inhalt

	Seite
1.	
Allgemeines	
Rechtliche Grundlagen und Aufbau des Gleichstellungsplans	3
Dienststellen.....	3
Verantwortung	4
Controlling	4
Geltungsbereich und -dauer	5
Finanzierung.....	5
Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	5
Frühzeitige Beteiligung durch die Dienststelle	5
Personalrat	5
Grundsätze der Stellenausschreibung/Auswahlverfahren nach LGG	6
Arbeitsklima	
Ächtung von Mobbing	6
Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	6
Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement (Gesundheit am Arbeitsplatz)	7
Inkrafttreten	7
2.1	
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.07.2020	7
Stadtverwaltung	9
Stadtwerke Sundern.....	13
2.2	
Unterrepräsentierte Bereiche	18
3.	
Prognose freiwerdender Stellen, möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen	
Stadtverwaltung	20
Stadtwerke Sundern.....	21
4.	
Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen	
Abbau vorhandener Unterrepräsentation	
Frauen	22
Männer	24
Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau	
... durch Führungskräfte.....	27
... durch Personalauswahl	28
... durch Nachwuchskräfte training	28
... durch Sprache.....	29
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Flexible und familienbewusste Arbeitsbedingungen	30
Wiedereinstieg	32
Anlage 1 und 2	
Übersicht Veränderung Entgelt-/Besoldungsgruppen	33
Auszug aus dem LGG NRW (§§ 7 - 10)	34
Auszug aus dem AGG (§§ 1 - 10)	35

1.

Allgemeines

Rechtliche Grundlagen und Aufbau des Gleichstellungsplans

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (GG Artikel 3, Absatz 2).

Der aufzustellende Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage um die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der Stadtverwaltung Sundern und der Stadtwerke Sundern zu realisieren. Damit kommen beide Dienststellen ihrer besonderen Verpflichtung rund um die Gleichstellung von Frau und Mann nach, die sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ergibt. Ebenfalls zur Anwendung kommen darüber hinaus das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** sowie das **Landesbeamtengesetz NRW**.

Der Gleichstellungsplan enthält **Maßnahmen** zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine **Bestandsaufnahme und Analyse** der Beschäftigtenstruktur sowie eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG).

Für den Zeitraum der Geltungsdauer enthält der Gleichstellungsplan **konkrete Zielvorgaben** bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen diese Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung (§ 6 Abs. 3 LGG).

Dienststellen

Dienststellen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind die Verwaltungen und die Eigenbetriebe der Gemeinden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LGG). Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Mehrere Dienststellen können auch in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Allerdings darf die Zusammenfassung eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

Aufgrund dieser Regelung gelten sowohl die Stadtverwaltung Sundern **als auch** der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern als Dienststellen, für die jeweils ein Gleichstellungsplan aufzustellen ist.

Die Stadt Sundern hat sich aus nachfolgendem Grund entschieden, für beide Dienststellen einen gemeinsamen Gleichstellungsplan aufzustellen:

In den Gesamtstrukturen sind Frauen in der Stadtverwaltung mit **65,3 % über-** und beim Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern mit **27,3 % unterrepräsentiert**. Betrachtet man allerdings Bereiche wie Verwaltung, handwerklich/gewerblicher und technischer Bereich oder auch die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit im Einzelnen, so unterscheiden sich diese Bereiche bei der Stadtverwaltung und beim Eigenbetrieb hinsichtlich einer Über- und Unterrepräsentationen von Frauen nicht mehr.

Verantwortung

„Bei allen Bemühungen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzubringen, ist die Ernsthaftigkeit der Herangehensweise ein entscheidendes Element. Gerade den obersten Führungsebenen kommt dabei eine Vorbildfunktion zu.“

(Quelle: Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst in NRW / DBB NRW)

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).

Da der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststellen ist, sieht der Gesetzgeber seine Umsetzung und Überprüfung als besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben an (§ 5 Abs. 10 LGG).

Controlling

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplanes liegt bei der jeweiligen Dienststellenleitung (Bürgermeister*in und Betriebsleiter*in).

Die Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes wird in Absprache mit der Dienststellenleitung von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Evaluationspflicht hinsichtlich der Zielerreichung spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans vor. Wird erkennbar, dass gesetzte Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans „Fortschreibung 2021 – 2025“ ist **spätestens zum 01.01.2023** zu überprüfen.

Geltungsbereich und -dauer

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten **der Stadtverwaltung Sundern einschließlich der zur Sorpensee GmbH abgeordneten Mitarbeiter*innen und der Stadtwerke Sundern** für den Zeitraum **01.01.2021 bis 31.12.2025**. Zu den Beschäftigten gehören alle Beamt*innen, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende.

Finanzierung

Die aufgezeigten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die hierfür evtl. notwendigen Mittel im Rahmen des Haushaltes eingeplant und zur Verfügung gestellt werden können.

Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Am 20.08.2018 haben der Bürgermeister und die Fachbereichsleiterin 1 mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung über Form und Verfahren der Beteiligung getroffen.

Die Vereinbarung ist unter der Kennung „M2“ im Intranet/Dienstvorschriften hinterlegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 II GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie des vorliegenden Gleichstellungsplanes mit. Sie nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Ihre Aufgaben und Rechte regeln die §§ 17 bis 19 LGG NRW. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören (§ 18 Abs. 1 LGG). Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a ein Klagerecht zu.

Frühzeitige Beteiligung durch die Dienststelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass sie Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG).

Personalrat

Die Zusammenarbeit von Personalrat und Gleichstellungsstelle ist vertrauensvoll und konstruktiv. Gespräche finden bei Bedarf statt. Der Gleichstellungsplan wurde mit der Personalratsvorsitzenden und einem weiteren Vertreter des Personalrates am 05.11.2020 besprochen und abgestimmt. Die Rechte der Personalvertretung bleiben vom Gleichstellungsplan unberührt.

Grundsätze der Stellenausschreibung / Auswahlverfahren nach LGC NRW

Angesichts der demografischen Entwicklung ist es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu gewinnen. Daher ist es umso wichtiger, den vorhandenen Personalbestand weiter zu fördern und Mitarbeiter*innen der Stadt Sundern Chancen für eine berufliche Veränderung zu bieten. Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten allen Mitarbeiter*innen die gleichen Chancen ihr Interesse an der Stelle und ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält in den § 7 bis 10 Regelungen, wie bei Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlkriterien im Allgemeinen, und bei einer festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen im Speziellen, verfahren wird.

Arbeitsklima

Ächtung von Mobbing

Mobbing - ein Verhaltensmuster bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einer*en oder mehreren Beschäftigten schikaniert werden - wird von der Stadtverwaltung Sundern nicht toleriert. Mobbing führt zu psychosozialen Spannungen, d.h. Situationen nicht ausgesprochener oder unterschwelliger Auseinandersetzungen zwischen zwei oder mehreren Personen. Diese Spannungen haben als Belastungssituationen erhebliche Auswirkungen auf den Menschen. Dies kann sowohl zu psychischen Erkrankungen als auch physischen Erkrankungen führen.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä.,
- hohem Krankenstand.

Zur Vermeidung physischer und psychischer Symptome sind Vorgesetzte gehalten, umgehend und adäquat zu reagieren, wenn es in ihrem Bereich zu Mobbingfällen kommen sollte. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter*innen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbingverhalten gar nicht erst entstehen lässt. Hierzu gehört auch die Vermeidung von Verhaltensweisen wie z.B. Sticheleien, Ungleichbehandlung u.a..

Darüber hinaus können sich von Mobbing betroffene Beschäftigte auch anonym an diese Hotline wenden:

<https://www.komnet.nrw.de/service/MobbingLine/index.html>

Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Ebenso wie Mobbing wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von der Stadtverwaltung Sundern nicht toleriert. Der*Die Bürgermeister*in der Stadt Sundern geht, nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nach. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und stellt eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar. Vor allem Fachbereichs- und Abteilungsleitungen sowie Beschäftigte in den Bereichen Organisation und Personalmanagement haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Die von sexueller Belästigung Betroffenen und die Mitarbeiter*innen, die einen Vorfall

sexueller Belästigung anzeigen wollen, haben das Recht, sich direkt an den*die Bürgermeister*in, die Gleichstellungsbeauftragte, die*den Vorgesetzte*n sowie den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen zur Abhilfe haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen diejenigen Personen, die die Maßnahmen auslösen (Verursacherprinzip).



Für Führungskräfte und Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu der Thematik „Mobbing“ und „Sexuelle Belästigung“ anzubieten. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement / Gesundheit am Arbeitsplatz

Zurzeit ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Gesamtkonzept noch immer in der Planung. Angesiedelt wird das BGM abschließend im Personalmanagement. Bereits praktiziert werden die nachfolgend aufgeführten Teilaspekte:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- psychische Gefährdungsbeurteilungen,
- ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze (Büroausstattung, zentrale Drucker in den Etagen),
- Angebot von Gripeschutzimpfungen (beim Betriebsarzt),
- Workshops („Gutes Betriebsklima und weniger Stress durch achtsames und wertschätzendes Miteinander“ für alle, „Konflikttraining“ nur für die Führungskräfte).

Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2025 tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Sundern in Kraft.

2.1

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgende Bestandsaufnahme stellt die aktuelle Struktur der Stadtverwaltung Sundern und der Stadtwerke Sundern zum **Stichtag 01.07.2020** dar. Es geht darum, möglichst transparente und fundierte Aussagen zur Ist-Situation und Struktur in den unterschiedlichen Bereichen machen zu können. Da aktuell für die Stadt-

verwaltung Sundern noch immer keine Personalbedarfsplanung sowie ein Personalentwicklungskonzept existieren, konnte nur, wie bereits im vorherigen Gleichstellungsplan, auf vorhandene Strukturdaten zurückgegriffen werden.

Unter dem Oberbegriff „Stadtverwaltung“ werden die Kernverwaltung (Rathaus), die Technischen Dienste, die städtischen Kindertageseinrichtungen, die Feuerwehr und die zur Sorpesee GmbH abgeordneten Beschäftigten zusammengefasst.

Der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern gilt seit der Gesetzesänderung vom Dezember 2016 als eigene Dienststelle. Die Stadtwerke Sundern werden daher gesondert dargestellt (vgl. auch DIENSTSTELLEN, Seite 3).

Die Daten werden in „Personen“ dargestellt, unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen, so dass diese Daten nicht mit dem Stellenplan vergleichbar sind. Nicht erfasst sind Wahlbeamte*innen und Mitarbeiter*innen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Auszubildende werden gesondert erfasst. Aufgrund der sehr geringen Anzahl beurlaubter Mitarbeiter*innen sind diese miterfasst.

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG) in Vergleichsgruppen zusammengefasst.

Anlage 2 LGG

zu § 7 Abs. 5 LGG

Besoldungsgruppe ^α	TVÖD-VKA im Bereich des KAV-NW ^α Entgeltgruppe ^α
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt^α	
A-16 ^α	E-15Ü ^α
A-15 ^α	E-15 ^α
A-14 ^α	E-14 ^α
A-13-Einstiegsamt ^α	E-13 ^α
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt^α	
A-12 ^α	E-12, S ^α 18 ^α
A-11 ^α	E-11, S ^α 17 ^α
A-10 ^α	E-10, S ^α 15--S ^α 16Ü ^α
A-9-Einstiegsamt ^α	E-9b, E-9c, S ^α 10--S ^α 14 ^α
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt^α	
A-9-Beförderungssamt ^α	E-9a, S ^α 9 ^α
A-8 ^α	E-8, S ^α 6--S ^α 8b ^α
A-7 ^α	E-7 ^α
A-6-Einstiegsamt ^α	E-4, E-5, E-6, S3--S5 ^α
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt^α	
A-6-Beförderungssamt ^α	----- ^α
A-4/A-5 ^α	----- ^α
A-3-Einstiegsamt ^α	E-1, E-2, E-2Ü, E-3, S ^α 2 ^α

Rechtsstand 02.02.2018 (aktuelle Fassung)

Hinweis

Um in der täglichen Verwaltungsarbeit eine dezidierte Betrachtung der Geschlechterverteilung zu ermöglichen und innerhalb einzelner Bereiche vorhandene Unterrepräsentationen (von Frauen und Männern) durch Quoten sichtbar zu machen, wurden Gruppen gebildet, die sich nach der Tätigkeit und dem gleichen erforderlichen Bildungs-/Berufsabschluss richten und die monatlich aktualisiert werden.

Diese nachfolgend aufgeführten Gruppen sind zum Teil sehr kleinteilig und werden daher nicht im Gleichstellungsplan abgebildet:

- Beamt*innen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Beamt*innen im technischen Verwaltungsdienst (Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss)
- Beamt*innen im feuerwehrtechnischen Dienst
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung
- Tariflich Beschäftigte in der Informationstechnik
- Tariflich Beschäftigte bei der Feuerwehr
- Tariflich Beschäftigte in der Bibliothek
- Tariflich Beschäftigte im handwerklichen Bereich
- Tariflich Beschäftigte im sozialen Dienst
- Tariflich Beschäftigte in den Kitas
- Geringfügig Beschäftigte

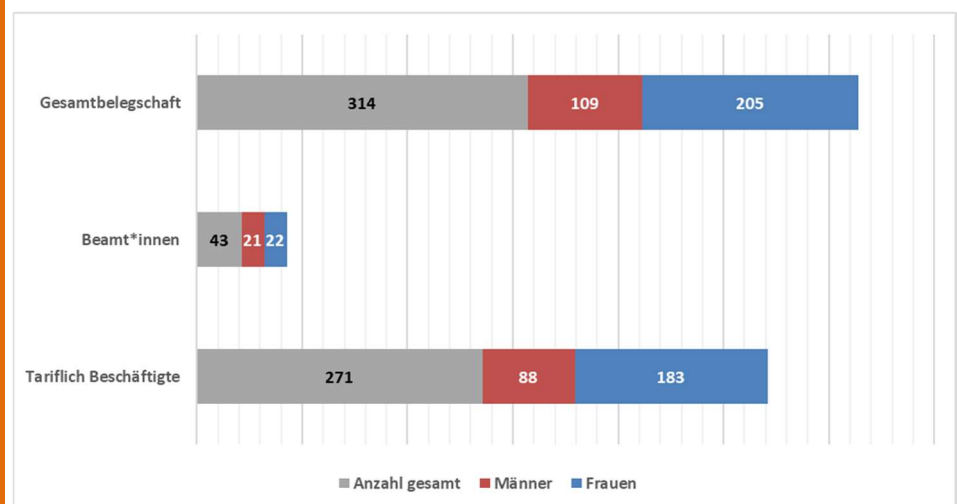
Bei den Stadtwerken Sundern finden strukturbedingt nur folgende Gruppen Anwendung.

- Beamt*innen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung
- Tariflich Beschäftigte im handwerklichen Bereich

Stadtverwaltung

Gesamtbelegschaft

Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht

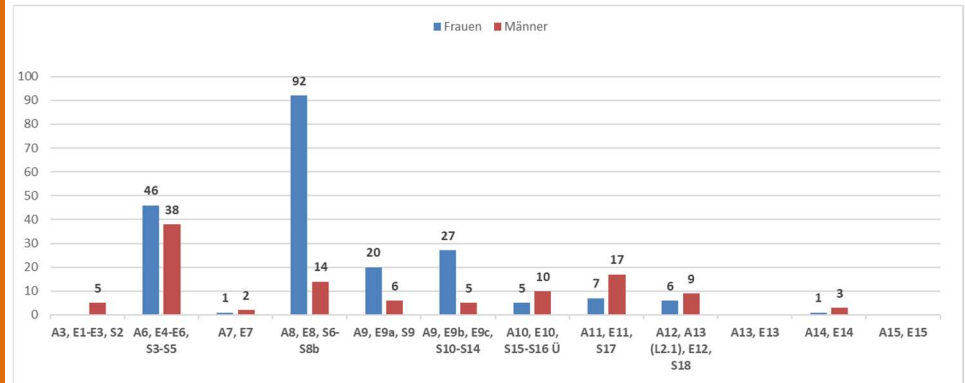


Zum o.g. Stichtag waren **insgesamt** 314 Personen bei der Stadtverwaltung Sundern beschäftigt. Von den 314 Personen waren 205 Frauen (=65,3 %) und 109 Männer (=34,7 %). 7 Stellen befanden sich am Stichtag im Ausschreibungsverfahren. Der Frauenanteil erhöhte sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan um **+0,7 %**. So gesehen stellen

Frauen insgesamt auch weiterhin zahlenmäßig bei der Stadtverwaltung Sundern die Mehrheit dar.

Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW



In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A6 bis A9) / Entgeltgruppen E4 bis E9a und S3 bis S9 (ehemals mittlerer Dienst) ist die Mehrheit der Beschäftigten eingruppiert. Hier sind Frauen überrepräsentiert. Den größten Frauenanteil weisen folgende Vergleichsgruppen auf:

Vergleichsgruppe A6,E4-E6,S3-S5: Mit 46 weiblichen und 38 männlichen Beschäftigten ist sie die zweitgrößte Vergleichsgruppe. Sie umfasst die Bereiche Verwaltung, Kindertageseinrichtungen und Sorpekontrollen, in denen fast überwiegend Frauen beschäftigt sind und die Technischen Dienste, in deren handwerklich/gewerblichen Berufen fast ausschließlich Männer tätig sind.

Vergleichsgruppe A8,E8,S6-8b: Mit 92 weiblichen und 14 männlichen Beschäftigten ist sie die größte Vergleichsgruppe. Der Großteil der hier erfassten Frauen arbeitet in den Kindertageseinrichtungen, ein kleinerer Teil im Verwaltungsbereich. Bei den männlichen Beschäftigten gibt es keinen Beschäftigungsschwerpunkt.

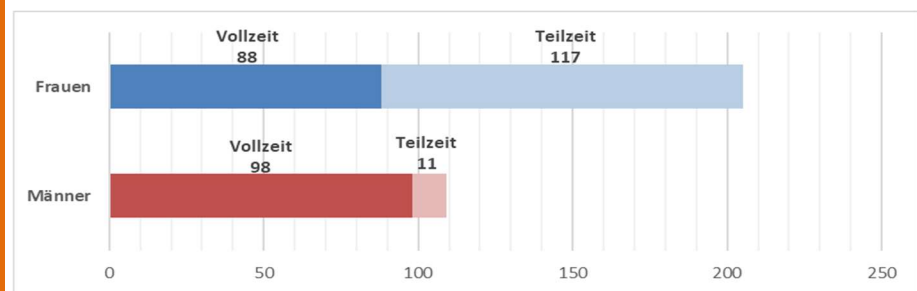
In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A9 bis A13) / Entgeltgruppen E9b bis E12 und S10 bis S18 (ehemals gehobener Dienst) nimmt der Anteil der Beschäftigten deutlich ab. In der Vergleichsgruppe A9,E9b,9c,S10-S14 sind Frauen noch überrepräsentiert. Der Großteil der hier erfassten Frauen ist wiederum in der Verwaltung, in den Kindertageseinrichtungen und im Bereich der sozialen Arbeit tätig.

In den höherwertigeren Vergleichsgruppen nimmt der Frauenanteil und somit auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ab. Hier überwiegt der Anteil männlicher Beschäftigter bzw. männlicher Führungskräfte.

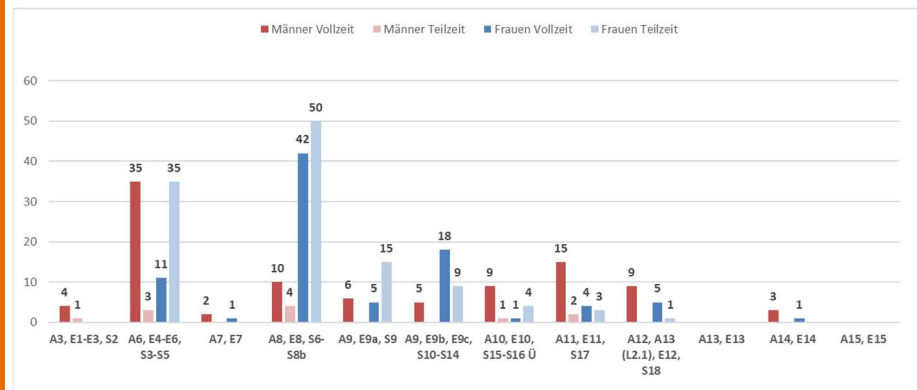
In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A13 bis A15) / Entgeltgruppen E13 bis E15 (ehemals höherer Dienst) nimmt der Anteil der Beschäftigten und der Frauen weiter deutlich ab. Alle Beschäftigten (Fachbereichsleitungen) sind in der Vergleichsgruppe A14,E14 eingruppiert; die Frauenquote liegt bei 25 %.

Teilzeitbeschäftigung

Voll- /Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht



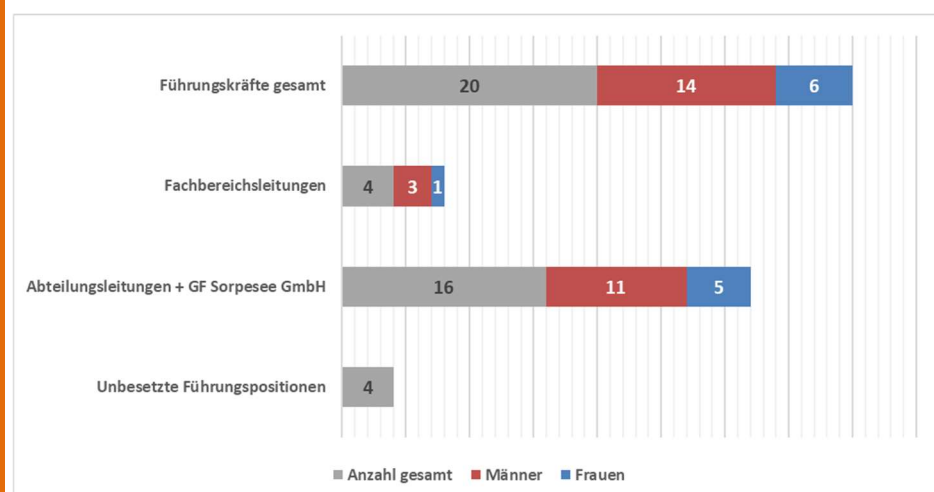
Voll-/Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW



Die Anzahl der **Teilzeitbeschäftigten** liegt zum Stichtag bei 128 Personen (40,8 % aller Beschäftigten); davon sind 117 Frauen. Bei den Frauen liegt die Teilzeitquote bei 57,1 %. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird von Frauen, mit Ausnahme der Führungskräfte, über alle Vergleichsgruppen hinweg genutzt; am höchsten ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in den Vergleichsgruppen **A6,E4-E6,S3-S5** und **A8,E8,S6-8b**, die auch, wie bereits vorab ausgeführt, strukturbedingt den höchsten Anteil an Frauen haben.

Führungspositionen

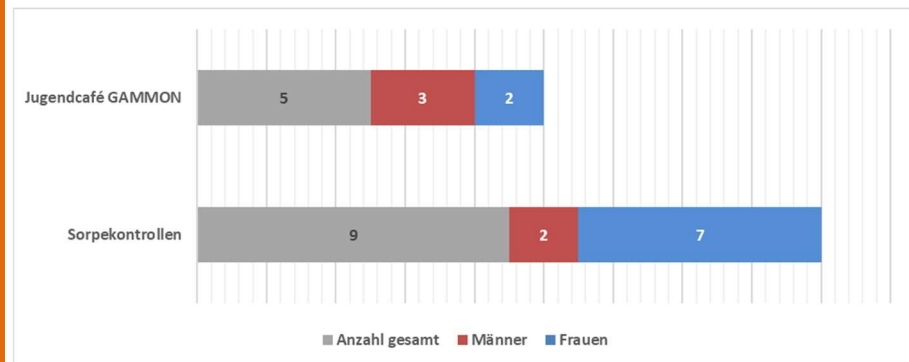
Führungskräfte, dargestellt nach Geschlecht



Zum o.g. Stichtag waren insgesamt 20 Personen bei der Stadtverwaltung Sundern in **Führungspositionen** beschäftigt. Von den 20 Personen waren 6 Frauen (= 30 %) und 14 Männer (= 70 %). Der Frauenanteil hat sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan **nicht verändert**. Die Führungsebene ist weiterhin mehrheitlich männlich besetzt. Alle Führungskräfte arbeiten in Vollzeit. Zum Stichtag sind 4 Leitungspositionen unbesetzt.

Geringfügig Beschäftigte

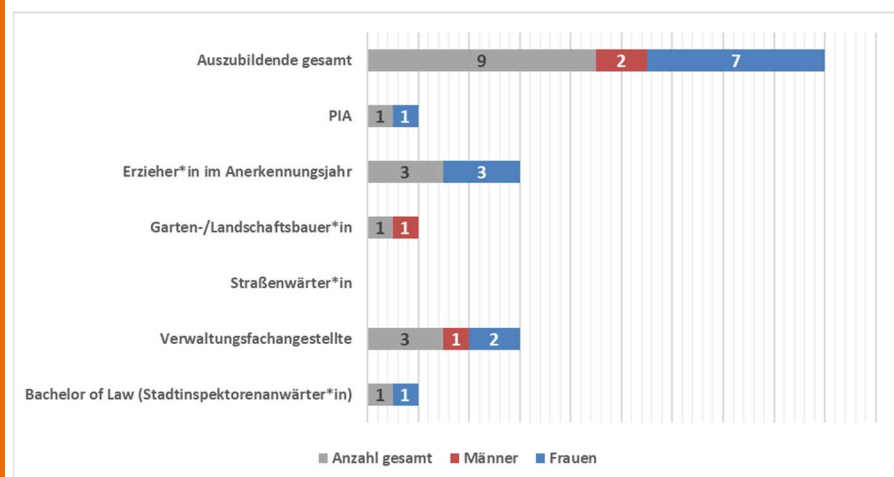
Geringfügig Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht



Die Anzahl der sogenannten **Minijobber*innen** bei der Stadtverwaltung Sundern hat sich im Vergleich zum Jahr 2017 verdoppelt. Im Jahr 2017 waren zum Stichtag 7 Personen als Minijobber*innen beschäftigt, am 01.07.2020 waren es 14 Personen. Der Anstieg erklärt sich dadurch, dass zum 01.01.2018 die geringfügig beschäftigten Mitarbeiter*innen des Jugendcafé's GAMMON, die bis dahin beim Jugendhilfeverein e.V. beschäftigt waren, in ein Arbeitsverhältnis mit der Stadt Sundern übernommen wurden. Von den zum Stichtag 15 geringfügig Beschäftigten sind 9 Mitarbeiter*innen bei den Sorpekontrollen saisonal und 5 Mitarbeiter*innen im Jugendcafé GAMMON ganzjährig eingesetzt. Alle Arbeitsverhältnisse sind unbefristet.

Auszubildende

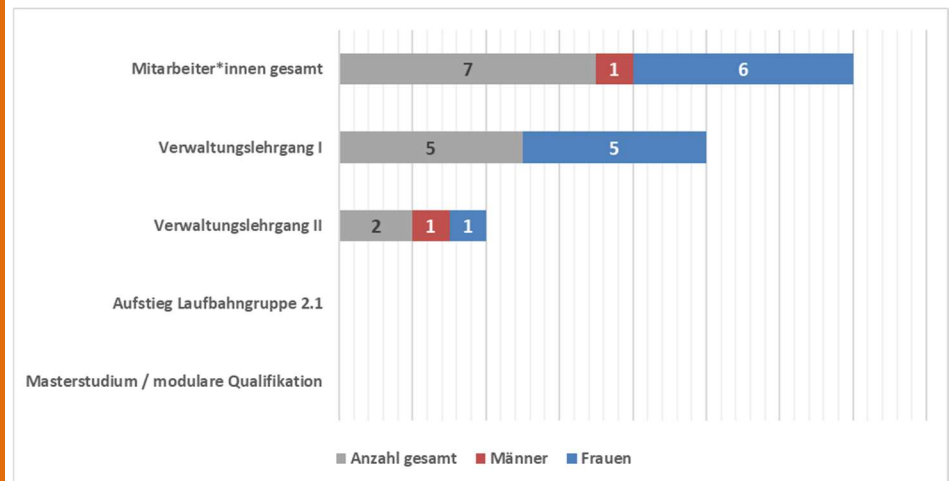
Ausbildungsplätze seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht



Auch bei den **Ausbildungsplätzen** spiegelt sich die Geschlechterverteilung der vorab dargestellten Gesamtstruktur wieder.

Berufliche Qualifikation

Berufliche Qualifikation seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht

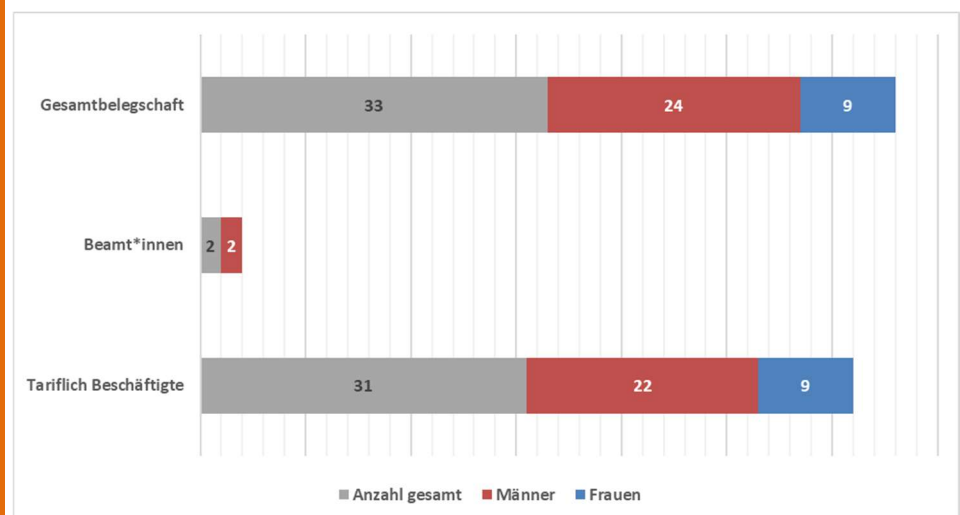


Die **beruflichen Qualifikationsmaßnahmen** werden verstärkt von Frauen in Anspruch genommen. Hierdurch steigt nach Abschluss der beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen.

Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht

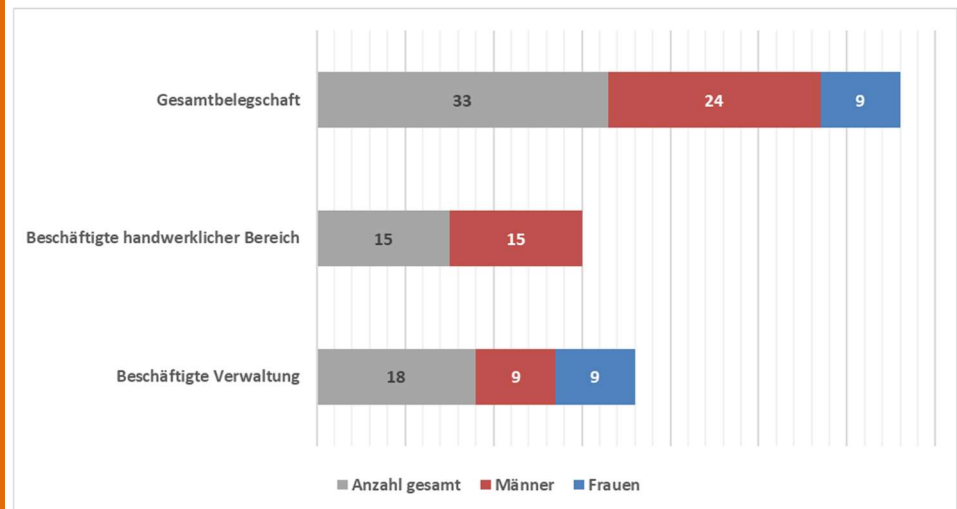
Gesamtbelegschaft



Zum o.g. Stichtag insgesamt 33 Mitarbeiter*innen bei den Stadtwerken Sundern beschäftigt. Von den 33 Mitarbeiter*innen sind 9 Frauen (= 27,3 %) und 24 Männer (= 72,7 %). 2 Stellen befanden sich am Stichtag im Ausschreibungsverfahren. Der Frauenanteil erhöhte sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan um **+2,3 %**. Insgesamt gesehen sind Frauen bei den Stadtwerken Sundern zahlenmäßig unterrepräsentiert.

Struktur nach Verwaltung und handwerklich/gewerblichen Bereiche

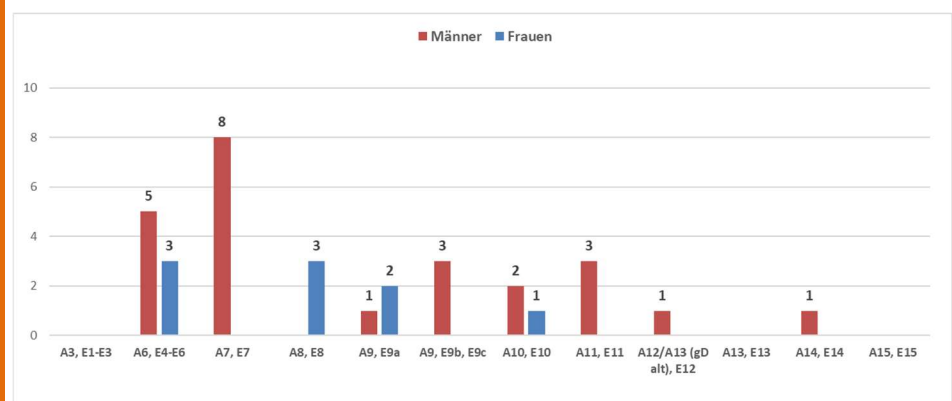
Verwaltung (techn. / kaufm. Bereich) und handwerklicher Bereich, dargestellt nach Geschlecht



Fast die Hälfte aller Mitarbeiter*innen bei den Stadtwerken Sundern ist im handwerklich/gewerblichen Bereich beschäftigt. Hier liegt die Frauenquote bei 0 %. Die andere Hälfte der Mitarbeiter*innen ist in der kaufmännischen und technischen Verwaltung beschäftigt. Hier ist das Geschlechterverhältnis mit 50,00 % ausgewogen.

Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW



Die Mehrheit der Beschäftigten ist in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A6 bis A9) / Entgeltgruppen E4 bis E9a (ehemals mittlerer Dienst) eingruppiert. Die in den Vergleichsgruppen A6,E4-6 und A7,E7 erfassten männlichen Beschäftigten sind dem handwerklich/gewerblichen Bereich zuzuordnen, was zu einer Unterrepräsentation der Frauen in diesem gesamten Vergütungs-/Besoldungsabschnitt führt. Gleichzeitig sind hier fast alle weiblichen Beschäftigten der Verwaltung zuzuordnen.

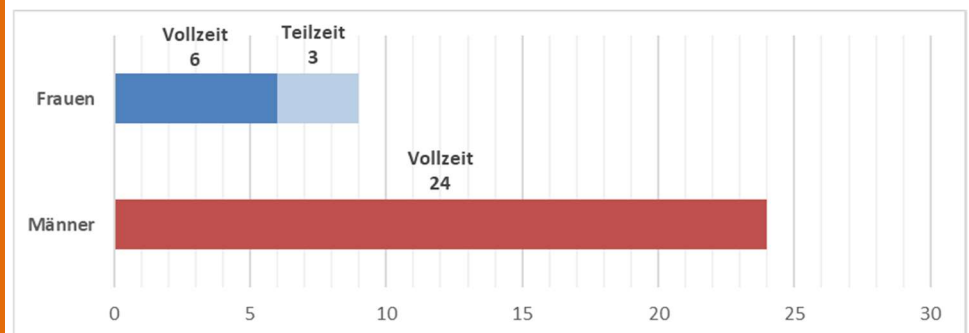
In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A9 bis A13) / Entgeltgruppen E9b bis E12 (ehemals gehobener Dienst) nimmt auch bei den Stadtwerken Sundern der Anteil der Beschäftigten deutlich ab. Hier sind in den einzelnen Vergleichsgruppen nur noch wenige Beschäftigte, bis auf eine Ausnahme alles Männer, eingruppiert. Die Vergleichsgruppe A9,E9b,9c ist zum Stichtag ausschließlich dem handwerklich/gewerblichen Bereich zugeordnet, in den Vergleichsgruppen A10/E10, A11/E11 und A12/13gD alt/E12 sind zum Stichtag ausnahmslos die 5 Teamleitungen und die kfm. Bereichsleitung eingruppiert. Bis auf eine

Teamleitung sind alle Stellen mit Männern besetzt, die Stelle der kaufm. Bereichsleitung ist ebenfalls mit einem Mann besetzt.

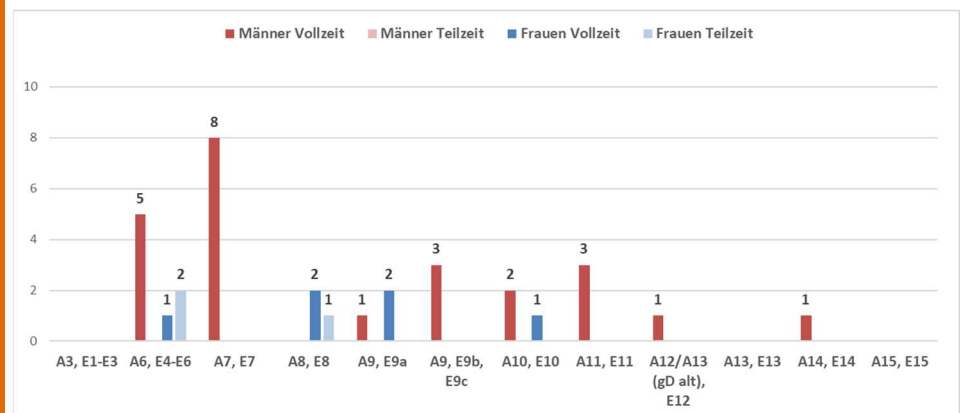
Der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A13 bis A15) / Entgeltgruppen E13 bis E15 (ehemals höherer Dienst) ist nur die Betriebsleitung zugeordnet.

Teilzeitbeschäftigung

Voll- /Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht



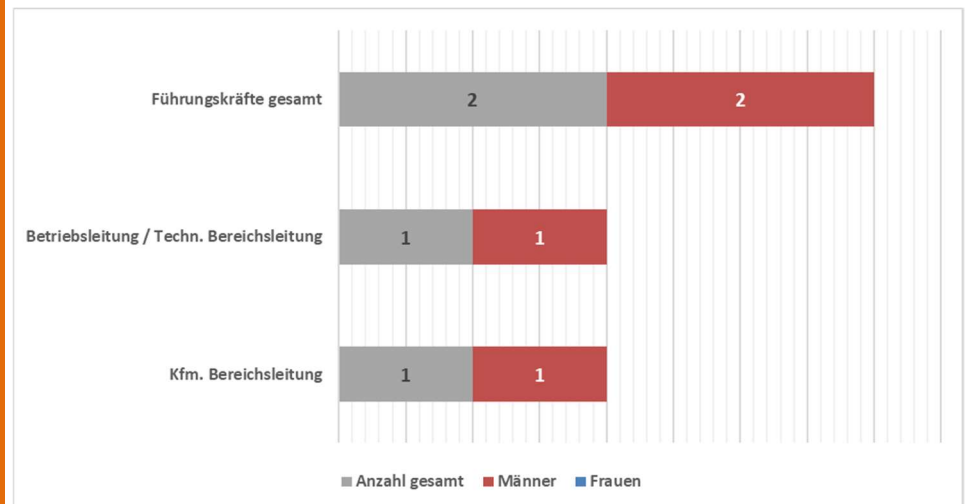
Voll-/Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW



Die Anzahl der **Teilzeitbeschäftigten** liegt zum Stichtag bei 3 Personen (9,1 %), ausnahmslos Frauen. Somit liegt die Quote der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen bei 33,3 %. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird von Frauen in den Vergleichsgruppen **A6,E4-6** und **A8,E8** hinweg genutzt.

Führungspositionen

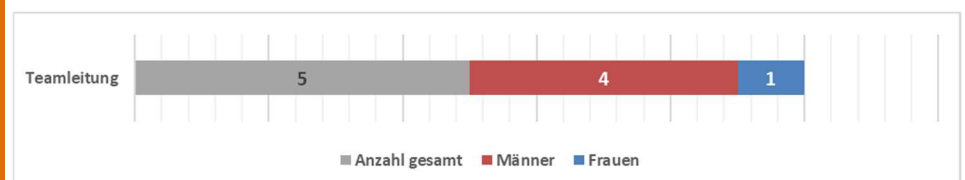
Führungskräfte, dargestellt nach Geschlecht



Die Führungsebene des Eigenbetriebs Stadtwerke Sundern gliedert sich in die Betriebsleitung, die kaufmännische und die technische Bereichsleitung auf. Die technische Bereichsleitung wird von der Betriebsleitung wahrgenommen. Zum o.g. Stichtag waren beide **Führungspositionen** mit Männern besetzt. Die Stellenbesetzungen sind gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan **unverändert**.

Teamleitungen

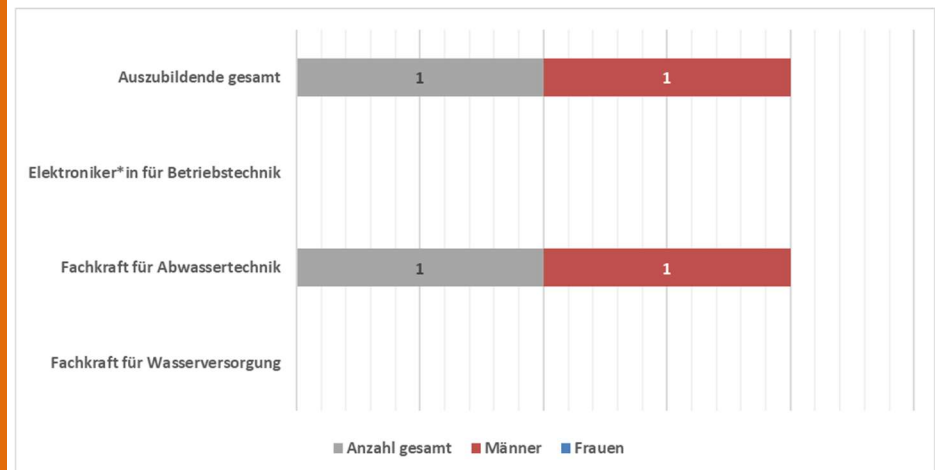
Teamleitungen, dargestellt nach Geschlecht



Die Organisationsstruktur des Eigenbetriebs Stadtwerke Sundern gliedert sich innerhalb des kaufmännischen und des technischen Bereichs in die 6 Teams Wasser, Abwasser, Abfall, Finanz- und Rechnungswesen, Vertrieb und Sonderkasse auf. Zum v.g. Stichtag waren 4 der 5 Teamleiterstellen (Vertrieb und Sonderkasse haben die gleiche Teamleitung) mit Männern besetzt. Der Frauenanteil lag somit bei 20 % und hat sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan **nicht verändert**.

Auszubildende

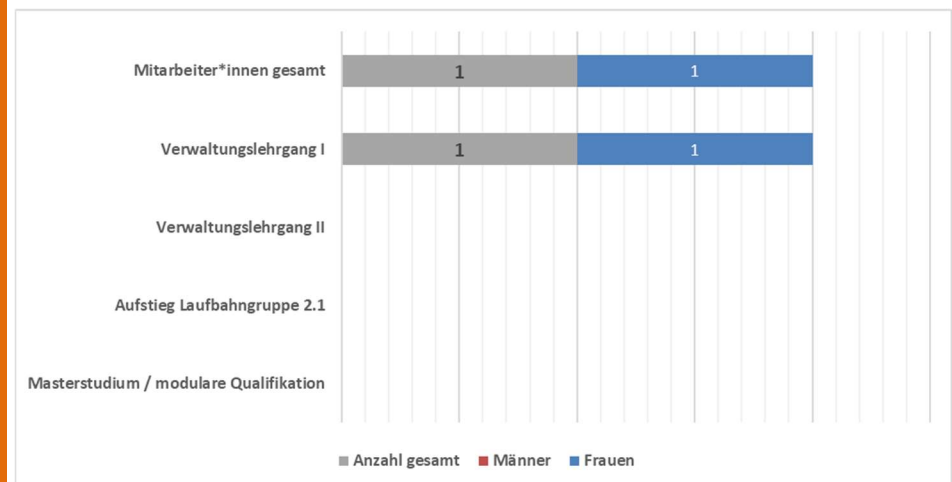
Ausbildungsplätze seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht



Auch bei den Ausbildungsplätzen spiegelt sich die Geschlechterverteilung der vorab dargestellten Gesamtstruktur wieder. Auch in den Jahren zuvor waren die von den Stadtwerken Sundern angebotenen Ausbildungsplätze mit männlichen Auszubildenden besetzt.

Berufliche Qualifikation

Berufliche Qualifikation seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht



Die berufliche Qualifikationsmaßnahme wird auch hier von einer Frau in Anspruch genommen. Hierdurch steigt nach Abschluss der Maßnahmen die Möglichkeit, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen.

2.2

Unterrepräsentierte Bereiche

Frauen sind nach gesetzlicher Definition dann unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen geringer ist als der Anteil der Männer. Hieraus ist die Quote von 50 % abzuleiten. Eine gleichlautende gesetzliche Regelung für Männer gibt es nicht. Um aber eine im Sinne der Gleichstellung einheitliche Vorgehensweise zu gewährleisten, werden nachfolgend alle Bereiche ausgewiesen, in denen sowohl der Anteil von Frauen als auch von Männern unter 50 % liegt.

Stadtverwaltung

FRAUEN sind in folgenden Entgeltgruppen, Besoldungsgruppen und Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Beamtinnen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst (L2.1): **A11 und A13**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E3, E10, E11 und E14**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung: **E11, E12 und E14**
- ⇒ Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst / Tariflich Beschäftigte bei der **Feuerwehr**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der **Informationstechnik**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **handwerklich/gewerblichen Bereich der Technischen Dienste**

MÄNNER sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Beamte im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst: **A7, A9, A10 und A12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E5, E6, E8, E9a, E9b und E12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in den **Kitas** (Staatl. anerkannte Erzieher)
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **ASD** (Sozialarbeiter)

Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

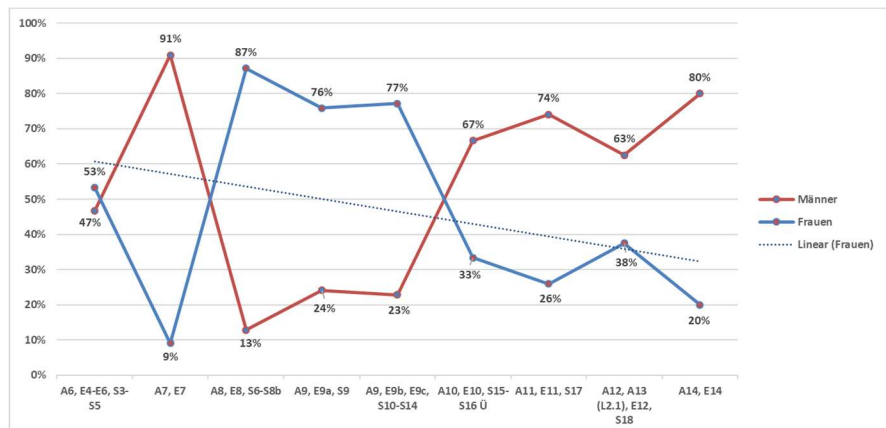
FRAUEN sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Beamtinnen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst (L2.1): **A11, A12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E10**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung: **E11 und E14**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **handwerklich/gewerblichen Bereich**

MÄNNER sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E5, E6, E8 und 9a**

Ergebnis



ZUSAMMENGEFASST bleibt festzuhalten, dass (...)

- (...) Frauen mit 61,7 % der **Gesamtbelegschaft von Stadtverwaltung und Eigenbetrieb Stadtwerke** weiterhin die größte Beschäftigungsgruppe bei der Stadt Sundern bilden. Die besser bewerteten Stellen ab Vergleichsgruppe A10,E10,S15-S16Ü sind aber überwiegend mit Männern besetzt (siehe oben).
- (...) nach wie vor auffällig ist, wie sehr bestimmte Bereiche den noch immer existierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt widerspiegeln:
 - ➔ In der Verwaltung sind vorwiegend Frauen beschäftigt;
 - ➔ In den städtischen Kindertageseinrichtungen sind ausschließlich Frauen beschäftigt;
 - ➔ Im Bereich der sozialen Arbeit sind vorwiegend Frauen beschäftigt;
 - ➔ Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird vorwiegend von Frauen genutzt;
 - ➔ Im handwerklich/gewerblichen und im technischen Bereich sind vorwiegend Männer beschäftigt;
 - ➔ In der Informationstechnik (IT) sind ausschließlich Männer beschäftigt;
 - ➔ In der Feuerwehr sind ausschließlich Männer beschäftigt;
 - ➔ Die Führungsebene ist vorwiegend mit Männern besetzt.

3.

Prognose freiwerdender Stellen, möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen

Stadtverwaltung

Prognose der freiwerdenden Stellen

Um eine realistische Größe bei der Prognose der freiwerdenden Stellen zu haben, werden nur die Stellen berücksichtigt, die aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei werden. Hierzu gehört zum einen das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Andere Umstände, unter denen eine Stelle frei werden könnte, z.B. Kündigung oder Dienstherrnwechsel, werden hier nicht berücksichtigt.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E4	1,32	0,32	1
E5	3,77	1,77	2
E6	1		1
E8	2,06	2,06	
E9b	0,71	0,71	
E9c	2	1	1
E11	2		2
E12	1		1
E14	1		1
A10	2		2
A11	2	1	1
A12	1		1
A13 (L2.1)	1		1
S4	1,36	1,36	
S8a	0,9	0,9	
S13	1	1	

Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Höhergruppierungen

Höhergruppierungen aufgrund zukünftiger Übernahme von höherwertigen Aufgaben können im Vorfeld nicht benannt werden. Aufgrund der Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II ist aber schon heute absehbar, wie viele Mitarbeiter*innen nach erfolgreichem Abschluss (aufgrund der jetzt bereits von ihnen besetzten Stellen) in höherwertigere Entgeltgruppen eingruppiert werden.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E6	1	1	
E9a	1	1	
E9b	2	2	
E9c	3	2	1
E10	1	1	

Beförderungen

Zum Stichtag sind 4 Stellen mit Beamt*innen besetzt, deren tatsächliche Besoldung von der Stellenwertigkeit abweicht. Da die Stadt Sundern über kein geregeltes Beförderungsverfahren verfügt, kann keine Aussage dazu getroffen werden, wann und in welchem Umfang die nächsten Beförderungen anstehen.

Stellenwertigkeit	Gesamt	Frauen	Männer
A10	1	1	
A11	1		1
A12	2	2	

Die vorgenannten **Prognosedaten** für die nächsten 5 Jahre beinhalten **nicht** die Ergebnisse der Prozessuntersuchung der Firma ALLEVO und eine damit evtl. mögliche Veränderung der Stellen(anteile).

Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

Prognose der freiwerdenden Stellen

Um eine realistische Größe bei der Prognose der freiwerdenden Stellen zu haben, werden nur die Stellen berücksichtigt, die aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei werden. Hierzu gehört zum einen das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Andere Umstände, unter denen eine Stelle frei werden könnte, z.B. Kündigung oder Dienstherrwechsel, werden hier nicht berücksichtigt.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E6	2	1	1

Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Höhergruppierungen

Höhergruppierungen aufgrund zukünftiger Übernahme von höherwertigen Aufgaben können im Vorfeld nicht benannt werden. Teilnahmen am Verwaltungslehrgang I und II, die nach erfolgreichem Abschluss aufgrund einer bereits vorgenommenen Stellenbesetzung zu einer Eingruppierung in eine höherwertige Entgeltgruppe führen, gibt es zum Stichtag nicht.

Beförderungen

Zum Stichtag gibt es keine besetzten Stellen, deren Wertigkeit von der tatsächlichen Besoldung der Beamt*innen abweicht.

4.

Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Nach den gesetzlichen Maßgaben sind auf Grundlage der durchgeführten Bestandsaufnahme und Beschäftigungsanalyse **konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen** zu formulieren, die geeignet sind, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, **bis auf 50 Prozent** zu erhöhen. Darüber hinaus sind Maßnahmen zu benennen, die die **Gleichstellung von Frauen und Männern** und die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** fördern. Die formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen orientieren sich hierbei an den konkreten Verhältnissen der Stadt Sundern, um so zu gewährleisten, dass sie in den 5 Jahren Laufzeit praktikabel und umsetzbar sind.

Handlungsfeld

Abbau vorhandener
Unterrepräsentationen

Frauen

Führungskräfte

Zum Stichtag beträgt die Frauenquote bei den Führungskräften 30 %. Das Geschlechterverhältnis in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen (E11 bis E14 und A12 bis A14) ist unterschiedlich verteilt; einige weisen eine Unterrepräsentation von weiblichen Führungskräften aus, andere hingegen sind ausgeglichen.



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

Technischer Bereich

Zum Stichtag beträgt die Frauenquote bei den Beschäftigten im technischen Bereich 14 %. Ein Großteil der Beschäftigten sind Fachbereichs- und Abteilungsleiter*innen. Die Entgelt-/Besoldungsgruppen E11, A11 und A12 sind für Sachbearbeiter*innen geöffnet. Die Frauenquote liegt hier zwischen 0% und 10 %.

Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils in den **Leitungspositionen und im technischen Bereich**. Im Zeitraum 01/2021 bis 12/2025 werden planmäßig 3 Stellen in den Leitungspositionen und 1 Stelle im technischen Bereich frei.

Mindestens 50 % der freiwerdenden Stellen mit Besoldungsgruppe A12 bis A14/ Entgeltgruppe E11 bis E12 werden nach Möglichkeit mit Frauen besetzt.

➔ Maßnahmen

Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen;

Die Führungskräfte sind aufgefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben;

Die Führungskräfte sind weiterhin aufgefordert, Mitarbeiter*innen anzusprechen und ihnen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen;

➔ Wird umgesetzt durch

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

Handwerklich/gewerblicher Bereich

Der gesamte handwerklich/gewerbliche Bereich sowohl bei den Technischen Diensten als auch beim Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern ist männerdominiert. Der Frauenanteil liegt hier zwischen 0 % und 2 %. Dass sich nur selten bis nie Frauen auf ausgeschriebenen Stellen bewerben, könnte mit den verbreiteten Vorstellungen über „typische“ Männer- bzw. „typische“ Frauenberufe zusammenhängen.

Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils im handwerklich/gewerblichen Bereich.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich so gut wie keine Frauen auf Stellenausschreibungen bewerben, wird hier auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

➔ Maßnahmen

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf weibliche Nachwuchskräfte gelegt. In den handwerklich/gewerblichen Berufen wird verstärkt um weibliche Auszubildende geworben;

Teilnahme am jährlichen Girl'sDay;

Teilnahme an der Ausbildungsbörse;

Schaffung räumlicher Voraussetzungen für weibliches Personal (vgl. hierzu u.a. Beschluss des Betriebsausschusses vom 20.09.2018);

➔ **Wird umgesetzt durch:**

Fachbereichsleitungen 1 und 3, Betriebsleitung, Abteilungsleitung 3.4, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

➔ **Kosten**

Investitions- und Personalkosten

Für Einstellungsverfahren in den oben aufgeführten Bereichen gilt:



Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: „Die Stadt Sundern verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“.



Nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 LGG sind Frauen in Bereichen in denen sie **unterrepräsentiert** sind, bei **gleicher** Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Männer

Kindertageseinrichtungen

In allen städtischen Kindertageseinrichtungen sind weiterhin ausschließlich Frauen beschäftigt. Dass sich nur selten bis nie Männer auf ausgeschriebenen Stellen als staatl. anerkannte Erzieher bewerben, könnte auch hier ebenfalls mit den verbreiteten Vorstellungen über „typische“ Männer- bzw. „typische“ Frauenberufe zusammenhängen.

Ziel ist die Erhöhung des Männeranteils in den städtischen Kindertagesstätten.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich so gut wie keine Männer auf Stellenausschreibungen bewerben, wird hier auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

➔ **Maßnahmen**

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf männliche Nachwuchskräfte gelegt. Es wird verstärkt um männliche Auszubildende geworben;

Es wird verstärkt die Praxisintegrierte Ausbildung zum* zur staatl. anerkannten Erzieher*in (PIA) angeboten;

Teilnahme am jährlichen Boys' Day;

➔ **Wird umgesetzt durch:**

Fachbereichsleitungen 1 und 4, Abteilungsleitung 4.1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

➔ **Kosten**

Personalkosten

Soziale Arbeit und ASD

Im Bereich der sozialen Arbeit bei der Stadtverwaltung Sundern sind seit einigen Jahren vorwiegend Frauen beschäftigt.

Langfristiges Ziel ist die Erhöhung des Männeranteils im Bereich der sozialen Arbeit.

Auf die Festsetzung einer Zielquote wird verzichtet, da im Zeitraum 01/2021 bis 12/2025 planmäßig 2 Stellen frei werden, die zurzeit mit Männern besetzt sind. Um mindestens den Status quo halten zu können, sollte angestrebt werden, diese beiden Stellen mit Männern nachzubesetzen.

➔ **Maßnahme**

Der Fokus wird auf die Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung Sundern als Arbeitgeber gelegt. Hierzu gehört die Entwicklung eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes für alle, insbesondere für neue Mitarbeiter*innen im ASD. Mögliche Inhalte: „Neu im ASD“, Kinderschutzkraft, Supervisionen, Teilnahme an Seminaren zu Rechtsänderungen u.a.. Die Teilnahme ist verpflichtend.

➔ **Wird umgesetzt durch:**

Fachbereichsleitungen 1 und 4, Abteilungsleitung 4.2, Personalmanagement

➔ **Kosten**

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

Allgemeine Verwaltung

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind Männer sowohl bei der Stadtverwaltung als auch bei den Stadtwerken in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) deutlich unterrepräsentiert.

Ziel ist die Erhöhung des Männeranteils in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich auf ausgeschriebene Stellen deutlich weniger Männer als Frauen bewerben, wird hier auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

➔ Maßnahmen

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf männliche Nachwuchskräfte gelegt. Für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten wird verstärkt um männliche Auszubildende geworben;

➔ Wird umgesetzt durch:

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

➔ Kosten

Personalkosten

Für Einstellungsverfahren in den oben aufgeführten Bereichen gilt:



Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: „Die Stadt Sundern verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Die Stadt Sundern ist daher bestrebt, den Anteil der männlichen Fachkräfte in diesem Aufgabenbereich zu erhöhen. Bewerbungen von Männern werden daher ausdrücklich erwünscht.“



Das LGG NRW sieht für Männer keine gesetzlichen Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz vor. Daher werden analog zu § 7 Abs. 2 LGG Männer bei Stellenbesetzungen in den genannten Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.



GRUNDSÄTZLICH gilt, unabhängig von vorhandenen Unterrepräsentationen, in allen Auswahlverfahren das Prinzip der Bestenauslese. Ausgewählt wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Handlungsfeld

Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

... durch unsere Führungskräfte

Die gesetzlichen Regelungen des LGG NRW benennen die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des LGG als eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Darüber hinaus ist auch die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Bei der Stadt Sundern ist die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Belange in fast allen Arbeitsbereichen noch immer defizitär. Bestehende Vorgaben können nur dann umgesetzt werden, wenn bei Führungskräften ein Bewusstsein und eine Sensibilisierung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit geschaffen wird.

Auch kann der Prozess der Chancengleichheit nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn bereits im Vorfeld beabsichtigter Maßnahmen überprüft wird, ob die beabsichtigte Entscheidung zu einer möglichen Benachteiligung eines der Geschlechter führt.

Ziel ist die Sensibilisierung von Führungskräften zu den Themen Chancengleichheit für Männer und Frauen, Voll- und Teilzeitkräfte, Beurteilungen.

➔ Maßnahmen

Thematisierung in Führungskräfteeschulungen;

Lehrinhalte bei Führungskräfte-seminare ggf. auf gleichstellungsrechtliche Inhalte hin prüfen;

Ausschreibungen für Führungspositionen enthalten das verpflichtende Aufgabenkriterium „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“;

➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

... durch Personalauswahl

Ziel ist es, Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu schaffen.

➔ Maßnahmen

Ausschreibungen und Vorstellungsgespräche erfolgen nach Maßgabe der §§ 8, 9 und 10 LGG NRW;

Schulung der regelmäßig am Auswahlverfahren Beteiligten in Sachen „Genderkompetenz / Sensibilisierung, diskriminierungsfreie Personalauswahlgespräche führen zu können / Kompetenzen bei Bewerber*innen erkennen können“;

Entwicklung (unter Mitwirkung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten) von Richtlinien für strukturierte Auswahlgespräche unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes;

Entwicklung (unter Mitwirkung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten) und Umsetzung von Kriterien und Verfahrensweisen für ein einheitliches und qualifiziertes Regelbeurteilungsverfahren für Beamt*innen;

➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

... durch Nachwuchskräfte training

Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der Belegschaft sowie Partizipation und Motivation der Beschäftigten sollte bei der Stadt Sundern ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Führungskräfte nehmen hierbei eine aktive Rolle ein und können somit künftige Veränderungen direkt beeinflussen.

Ziel ist es, (potentielle) Nachwuchskräfte frühzeitig zu fördern.

➔ Maßnahmen

Überarbeitung der „Richtlinien für Führung und Zusammenarbeit bei der Stadtverwaltung Sundern (M28);

Cross-Mentoring-Programm (aktuell in Vorbereitung);

Coaching-Angebote (z.B.)

-Potenzialprogramm für Frauen in Führung;

Fortbildungsseminare (z.B.)

- Führen für Nichtführungskräfte

- Vorbereitung auf Führungsaufgaben

- Personalführung – Vorbereitung für die Praxis

- Im PEK verankerte, permanente Schulungen, um Frauen und Führungskräfte zu motivieren und zu qualifizieren.

➔ **Wird umgesetzt durch**

Bürgermeister*in, Betriebsleitung, Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

➔ **Kosten**

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

... durch Sprache

Ziel ist es, durch einen sensiblen Sprachgebrauch aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller beizutragen. Darüber hinaus trägt gendersensible Sprache zur Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei.

➔ **Maßnahmen**

Bei sämtlichem dienstlichen Schriftverkehr (Anschieben, E-Mails, Dienstvereinbarungen, Präsentationen, Flyern u.a.) wird die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet. In Vordrucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet. Sofern diese nicht gefunden werden können wird die weibliche und männliche Sprachform oder alternativ der Genderstar (z.B. Mitarbeiter*innen) verwendet.

Generalklauseln, in denen ausgeführt wird, dass Frauen mit gemeint sind, aus Gründen der Lesbarkeit des Textes jedoch auf die weibliche Form verzichtet wird, sind nicht geschlechtergerecht und daher nicht zu verwenden.

➔ **Wird umgesetzt durch**

Alle Beschäftigten

➔ **Hilfestellung**

leitfaden-gendersensible-sprache.dortmund.de
www.geschicktgendern.de

➔ **Kosten**

Keine

Handlungsfeld

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundliche Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag sind nicht nur ein Instrument von Chancengleichheit, sondern können auch für die Stadt Sundern als Arbeitgeber einen nicht zu unterschätzenden Vorteil beim Wettbewerb um qualifiziertes Personal darstellen.



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

Flexible und familienbewusste Arbeitsbedingungen

Teilzeitarbeit / Vollzeitnahe Teilzeit

Im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit besteht für tariflich Beschäftigte und Beam*t*innen unter bestimmten Bedingungen (Betreuungs- und Pflegeaufgaben) ein gesetzlicher Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit. Eine rechtliche Grundlage, die einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit begründet, fehlt aber. Ausnahme bildet hier der § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz, der ab dem 01.01.2019 eine „Brückenteilzeit“ von mindestens einem Jahr bis maximal 5 Jahre zulässt.

Für Beschäftigte, die bereits vor dem 01.01.2019 in Teilzeit gearbeitet haben, besteht lediglich nach Maßgabe des LGG NRW (§ 13 Abs. 7 LGG) unter bestimmten, nicht näher definierten Umständen, die Möglichkeit eines Übergangs von der Teil- in die Vollzeit:

„Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.“

Für Beam*t*innen trifft § 64 Abs. 4 LBG eine analoge Regelung.

Ziel ist es, Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen und Alterseinkünfte durch die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit zu ermöglichen.

➔ Maßnahme

Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

➔ Wird umgesetzt durch:

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Personalmanagement

➔ Kosten

Personalkosten

Führen in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung wird bei der Stadtverwaltung größtenteils von Frauen in Anspruch genommen. 40,5 % aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit; 36,9 % sind Frauen. Beim Eigenbetrieb Stadtwerken liegt der Anteil der Teilzeitarbeit bei 9,1 %, ausschließlich Frauen. Der höchste Anteil befindet sich in den mittleren Besoldungs-/Entgeltgruppen, dort, wo auch traditionell der Frauenanteil am höchsten ist. Teilzeitbeschäftigung ist für Frauen, die in der Regel zusätzlich anfallende Erziehungs- und/oder Pflegeleistungen übernehmen, oft die einzige Möglichkeit, diese mit beruflicher Tätigkeit zu verbinden.

Alle Führungspositionen hingegen werden zum Stichtag in Vollzeit ausgeübt.

Ziel ist, dass bei der Besetzung von Führungspositionen Chancengleichheit hinsichtlich Vollzeit/Teilzeit besteht (Führen in Teilzeit). Eine mittelbare Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen, hinsichtlich Einkommen (Karrierelauf) und Altersvorsorge soll so verhindert werden.

➔ Maßnahmen

Anwendung der gesetzlichen Regelung im LGG NRW; vgl. § 8

Keine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen bei Bewilligung von Fortbildung;

➔ Wird umgesetzt durch:

Fachbereichsleitungen, Betriebsleitung, Personalmanagement

➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

Flexible Formen der Arbeitsorganisation

Seit April 2005 können Beschäftigte auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit wurde jedoch kaum nachgefragt. Aufgrund der pandemischen Situation ab März 2020 wurde verstärkt von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Ziel ist die Schaffung von Voraussetzungen, damit die Anzahl von Arbeitsplätzen mit (alternierender) Telearbeit und mobiler Arbeit ausgebaut und gesteigert werden kann.

➔ Maßnahmen

Überarbeitung/Aktualisierung der Dienstvereinbarung M44;

Beratung und Unterstützung der Fachbereiche und Abteilungen in technischen Belangen durch Abteilung IT;

➔ Wird umgesetzt durch:

Betriebsleitung, Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, IT, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit

➔ Kosten

Personalkosten, Sachkosten

Wiedereinstieg

Ziel ist die Schaffung von Voraussetzungen, um die Betreuung der Beschäftigten während der Beurlaubung und die anschließende optimale Integration bei der Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen.

➔ Maßnahmen

Aktualisierung / Überarbeitung der vorhandenen Dienstanweisung M35;

➔ Wird umgesetzt durch:

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, IT, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

➔ Kosten

Personalkosten

Anlage 1

Übersicht Veränderung Entgelt-/Besoldungsgruppen von 2017 bis 2020

	Stadtverwaltung						Stadtwerke					
	2017		2020		Veränderung		2017		2020		Veränderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtenbesoldung (A-Besoldung)												
A14		1	1	1	(+1)							
A13 L2.2	1	1			(-1)	(-1)						
A13 L2.1	1	4		4	(-1)							
A12	2	4	3	2	(+1)	(-2)		1		1		
A11	5	6	4	6	(-1)					1		(+1)
A10	5	2	4	2	(-1)							
A9 L2.1	1	1	1			(-1)						
A9 L1.2	7	4	7	5		(+1)						
A8	2	3	1	1	(-1)	(-2)						
A7	1	1	1			(-1)						
A6												
Σ	25	27	22	21	(-3)	(-6)		1		2		(+1)
Allgemeine Entgeltgruppen												
E14		1		2		(+1)		1		1		
E13												
E12	1	5	3	3	(+2)	(-2)						
E11	6	9	3	12	(-3)	(+3)		3		2		(-1)
E10	3	5	1	7	(-2)	(+2)	1	1	1	2		(+1)
E9c			4	4	(+4)	(+4)						
E9b	8	5	5		(-3)	(-5)		1		3		(+2)
E9a	4	1	11	1	(+7)			3	2	1	(+2)	(-2)
E8	22	4	19	9	(-3)	(+5)	2	2	3		(+1)	(-2)
E7		2		2				6		8		(+2)
E6	16	22	12	26	(-4)	(+4)	4	6	2	5	(-2)	(-1)
E5	20	14	24	10	(+4)	(-4)	1		1			
E4		2	1	2	(+1)							
E3	1	3		5	(-1)	(+2)						
E2		3				(-3)						
Σ	81	76	83	83	(+2)	(+7)	8	23	9	22	(+1)	(-1)
Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst												
S14	5	1	6	1	(+1)							
S13	9		8		(-1)							
S12												
S11b	3		3									
S10												
S9	2		2									
S8b	60		59	4	(-1)	(+4)						
S8a			13		(+13)							
S7												
S6												
S5												
S4	5		7		(+2)							
S3			2		(+2)							
Σ	84	1	100	5	(+16)	(+4)						
Anzahl	190	104	205	109			8	24	9	24		
Quote	64,63%	35,37%	65,29%	34,71%			25,00%	75,00%	27,27%	72,73%		
Personen gesamt (ohne Wahlbeamte und Azubis)	294		314		(+20)		32		33		(+1)	

Anlage 2

Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW

§ 7 LGG – Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (...)

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der

erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8 LGG – Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

§ 9 LGG – Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 LGG – Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - AGG

§ 1 AGG - Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 AGG – Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 AGG - Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 AGG - Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 AGG - Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 6 AGG - Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 AGG - Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen

ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang

zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.